

---

## Dukungan Sosial dan Stres Kerja dengan *Work Life Balance* pada Karyawan Wanita yang Sudah Berkeluarga di Rumah Sakit Rajawali Citra Yogyakarta

Ummi Rohimah<sup>1</sup>, Siti Mulyani<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

\*[siti.mulyani@psy.uad.ac.id](mailto:siti.mulyani@psy.uad.ac.id)

### ABSTRACT

*Married female employees have two roles as housewives and as workers, if not managed properly it will cause role conflict so it necessary to have a work life balance. This study aims to examine the relationship between social support and work stress with work life balance. The subject were 60 female employee who were already married at Yogyakarta Private Hospital. Research variables are measure using the work life balance scale, social support scale, and work stress scale. The data analysis used was regression analysis using SPSS version 16.0 for windows. The result of study found that there is very significant relationship between social support and work life balance for married female employee and the effective contribution is 19.06%. Thirdly, there is a very significant negative relationship between work stress and work life balance in married female employee with effective contribution of 34.42%. The result of the study concluded that there is very significant relationship between social support and work stress with work life balance in female employees who have family in Yogyakarta Private Hospital.*

**Keywords:** *work life balance, social support, work stress*

### ABSTRAK

Karyawan wanita yang sudah menikah memiliki dua peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja, apabila tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan konflik peran sehingga perlu memiliki *work life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja dengan *work life balance*. Subjek adalah karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta berjumlah 60 orang. Variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala *work life balance*, skala dukungan sosial, dan skala stres kerja. Analisis data yang digunakan adalah *analisis regresi* dengan bantuan *SPSS versi 16.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga. Terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah menikah dan sumbangan efektifnya sebesar 19,06%. Terdapat hubungan yang negatif sangat signifikan antara stress kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah menikah dengan sumbangan efektif sebesar 34,42%. Hasil penelitian disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta.

**Kata kunci:** *social support, work life balance, work stress*

### Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada segenap lapisan masyarakat. Saat ini terjadi perubahan orientasi organisasi kesehatan dari organisasi nonprofit sudah bergeser ke arah *profit oriented*. Hal tersebut terjadi

karena masuknya Indonesia ke dalam sistem persaingan pasar bebas yang mengharuskan kita untuk merubah cara pandang terhadap rumah sakit. Hal tersebut menyebabkan peningkatan jumlah rumah sakit sehingga persaingan pun semakin meningkat. Berkaitan hal tersebut maka perlu strategi pemasaran rumah sakit yang baik sehingga akan dapat membantu rumah sakit terus bertahan dalam persaingan dan berkembang menjadi lebih baik (Agus, 2012).

Menurut Alexandra & Suprpti (2018) sebuah perusahaan jika ingin menang dalam persaingan tidak hanya menawarkan produk yang berkualitas baik dengan harga yang terjangkau, namun juga memberikan kepuasan pada pasien. Kepuasan pasien sangat dipengaruhi oleh pengalaman pasien saat dilayani oleh karyawan, jika pengalaman pasien saat berinteraksi dengan karyawan dinilai positif maka hal tersebut menunjukkan ada indikasi bahwa perilaku karyawan sudah sesuai dengan ekspektasi pelanggan atau pasien (Walz & Niehoff, dalam Shivakumar, 2016). Hal ini menuntut karyawan yang bekerja di rumah sakit untuk memiliki kualitas dan kemampuan yang sangat baik, sehingga tidak hanya memberikan layanan tetapi juga melayani pasien.

Rumah sakit sebagai instansi sosial yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan akan beroperasi selama 24 jam sehingga memberlakukan sistem *shift* kerja. *Shift* kerja di rumah sakit yang ada di Indonesia secara umum terdiri dari tiga *shift* yaitu *shift* pagi, siang dan malam, dari ketiga *shift* tersebut jama kerja yang paling lama adalah *shift* malam yaitu 10 jam. Total waktu kerja per minggu adalah 42 jam dengan jadwal *shift* malam dua kali sehingga jam kerja untuk *shift* malam 20 jam per minggu, sehingga waktu untuk melakukan hobinya dan rekreasi terbatas (Seguh dkk, 2019). Kondisi ini dapat berpengaruh pada kehidupan pribadi, keluarga dan kehidupan sosial yang memiliki dampak pada pekerjaan, seperti mengurangi komitmen organisasi, burnout, stres kerja, memunculkan ketidakpuasan kerja dan memburuknya kehidupan keluarga dan pribadi (Troppmann, 2012). Kondisi kerja tersebut akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi terutama bagi mereka yang memiliki keluarga dan tanggungan, keadaan ini disebut dengan *Work Life Balance*.

*Work Life Balance* adalah sebagai taraf ketika individu dapat menyelaraskan kepuasan dan keterlibatan perannya dalam pekerjaan maupun keluarga (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). *Work Life Balance* didefinisikan juga sebagai proses rekonsiliasi pekerjaan, keluarga dan individu tuntutan diri dan waktu (Grady & McCarthy, 2008). *Work Life Balance* adalah suatu hal yang dilakukan seseorang baik membagi waktu di tempat kerja maupun aktivitas diluar kerja yang di dalamnya terdapat perilaku individu yang dapat menjadi konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri (Fisher et al., 2009).

Fisher dkk (2009) menyebut dimensi *work life balance* terbagi menjadi empat bagian dalam dua aspek, yaitu *demands dan resources*, yaitu 1) Aspek *demands*, terdapat a) dimensi *work interference with personal life* (WIPL) mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang; b), dimensi *personal life interference with work* (PLIW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. 2) Aspek *resources*, terdapat a) dimensi *work enhancement of personal life* (WEPL) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya, b) dimensi *personal life enhancement of work* (PLEW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan

Penelitian ini akan menfokuskan terkait *Work Life Balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga, dengan merujuk pada data yang secara global memang wanita menempati 70% dari tenaga kesehatan profesional. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) memang partisipasi perempuan dalam dunia kerja meningkat signifikan yaitu selama periode Agustus 2006 – Agustus 2007 pekerja perempuan bertambah 3,3 juta orang. Kemungkinan peningkatan jumlah tersebut disebabkan oleh unsur tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Badan Pusat Statistik (2017) juga

memperlihatkan bahwa persentase tenaga kerja formal wanita sepanjang tahun 2015-2017 terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2015 dengan persentase 37.78%, tahun 2016 naik menjadi 38.16%, dan tahun 2017 naik menjadi 38.63%. Data International Labour Organization (ILO) 2015 jumlah pekerja perempuan di Indonesia 38% dari 120 juta tenaga kerja. Adanya ketidakseimbangan kehidupan pribadi, keluarga, sosial dan kehidupan kerja tenaga medis wanita banyak terjadi, karena tuntutan peran wanita dalam keluarga, pribadi, sosial dan peran wanita dalam publik dengan tuntutan sebagai karyawan dianggap sama pentingnya.

Pada saat ini jumlah wanita bekerja semakin meningkat, selain untuk membantu ekonomi keluarga juga sebagai upaya pengembangan diri pribadi. Karyawan wanita yang sudah berkeluarga bekerja untuk mengoptimalkan dan menyeimbangkan kehidupan yang dijalannya baik dari sisi pekerjaan maupun kehidupan pribadi karena kedua hal tersebut sama pentingnya perlu memiliki *work life balance*. Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai *work Life Balance* dapat dikelompokkan secara luas dari faktor yang memengaruhi yaitu faktor individu, organisasi dan masyarakat atau sosial. Dalam penelitian ini lebih menekankan pada faktor sosial yaitu dukungan sosial dan organisasi yaitu stress kerja yang mempengaruhi pencapaian *work Life Balance* pada karyawan wanita.

Dukungan sosial merupakan tindakan yang dilakukan orang lain yang mengacu pada kepedulian, kenyamanan yang dirasakan, penghargaan, dan bantuan yang diterima seseorang dari orang atau kelompok tertentu, namun hal ini juga merujuk pada indera atau persepsi bahwa bantuan tersebut tersedia jika diperlukan (Sarafino & Smith, 2011). Orang yang memiliki tingkat dukungan yang tinggi dari keluarga dan teman lebih sehat dan hidup lebih lama daripada orang yang tidak mendapatkannya. Contoh dari dukungan sosial di tempat kerja dapat dilihat dari sejauh mana karyawan menyadari bahwa atasan peduli dengan kesejahteraan umum mereka di tempat kerja melalui penyediaan sumber daya sosial yang sesuai dengan tugas atau tujuan karyawan (Kossek, dkk., 2011). Menurut penelitian Novenia & Ratnaningsih (2017) juga diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan *work family balance*, penelitian itu menyebutkan bahwa Semakin tinggi tingkat dukungan sosial suami maka semakin tinggi pula *work family balance* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial suami maka semakin rendah *work family balance* yang dimiliki.

Faktor lain yang mempengaruhi pencapaian *work life balance* adalah stress kerja. Menurut Regio & Porter (2013) stress kerja adalah ketika individu mempersepsikan lingkungan kerja sebagai ancaman dan kemudian menyebabkan respon fisiologis maupun psikologis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aifha & Suwarsi, 2018 stress kerja berupa konflik peran, beban kerja, hubungan antar kelompok, budaya dan peraturan perusahaan, alat dan kelengkapan kantor, kesempatan pengembangan karir berpengaruh terhadap *Work Life Balance*. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Aorerora & Marpaung, 2020 yang menunjukkan terdapat hubungan negatif dan kuat antara stress kerja dengan *Work Life Balance* pada karyawan dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa stress kerja semakin tinggi maka *work-life balance* akan menurun dan penurunan stress kerja akan menyebabkan *Work Life Balance* semakin tinggi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan penelitian untuk menguji hubungan antara dukungan sosial dan stress kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta. Hipotesis mayor pada penelitian ini adalah ada hubungan antara dukungan sosial dan stress kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta. Hipotesis minor yaitu ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga, serta ada hubungan negatif antara stress kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta.

## Metode

Partisipan penelitian ini berjumlah 60 orang yang sudah memenuhi karakteristik partisipan, yaitu karyawan wanita yang sudah berkeluarga, sudah memiliki anak maupun belum, status pekerjaan kontrak maupun tetap, dan minimal masa kerja satu tahun. Teknik sampling yang digunakan penelitian ini adalah insidental sampling.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala . Pengukuran variabel *work life balance* menggunakan skala *work life balance*, peneliti menggunakan skala *work life balance* dikembangkan oleh Fisher dkk (2009) yang kemudian diadaptasi oleh Gunawan dkk (2019) pada sampel karyawan BUMN. Skala ini terdiri dari 17 item menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Skala ini berdasarkan pada dua aspek demand yang terdiri dari *Work Interference with Personal Life (WIPL)* dan *Personal Life Interference with Work (PLIW)* serta aspek resources terdiri dari *Work Enhancement of Personal Work (WEPL)* dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. item-item pertanyaan untuk variabel *Work Life Balance* memiliki nilai *Standardized Loading Factors (SLF)*  $> 0,5$ , sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid serta uji reliabilitas memiliki nilai *Construct Reliability (CR)*  $> 0,7$  dan nilai *Variance Extracted (VE)*  $> 0,5$  yaitu Nilai reliabilitas skala *work life balance* ditunjukkan dengan nilai CR 0,976 dan VE 0,707, yang artinya skala *work life balance* tergolong reliable sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan reliable. Pengukuran variabel dukungan sosial menggunakan skala dukungan sosial yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino (2010) yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informasi, dengan jumlah item yang tersusun sebanyak 48 item. Hasil uji coba alat ukur pada skala dukungan sosial terdiri atas 20 aitem dengan indeks daya beda aitem bergerak dari 0,416 sampai dengan 0,698 dan koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) 0,911..Setelah Pengukuran variabel stress kerja menggunakan skala stress kerja yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan dibuat aspek-aspek stress kerja yang dikemukakan oleh Robbin (2015) yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku, dengan jumlah item yang tersusun sebanyak 30 aitem. Hasil uji coba alat ukur pada skala stress kerja terdiri atas 21 aitem dengan daya indeks beda aitem bergerak dari 0,292 sampai dengan 0,774 dan koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) 0,914.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda. Sebelum dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

## Hasil

Berdasarkan hasil Uji normalitas dapat diketahui bahwa variabel variabel *work life balance* memiliki  $p = 0,613$  ( $p > 0,05$ ). Variabel dukungan sosial memiliki  $p = 0,613$  ( $p > 0,05$ ). Variabel stress kerja memiliki  $p = 0,577$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki sebaran data yang terdistribusi normal. Hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa hubungan variabel *work life balance* dengan dukungan sosial menunjukkan taraf signifikansi  $p$  (*linearity*) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan taraf signifikansi  $p$  (*deviation from linearity*) sebesar 0,313 ( $p > 0,05$ ), yang berarti bahwa data bersifat linier. Pada variabel *work life balance* dengan stress kerja menunjukkan taraf signifikansi  $p$  (*linearity*) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan taraf signifikansi  $p$  (*deviation from linearity*) sebesar 0,091 ( $p > 0,0$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linier. Hasil uji multikolinieritas antara variabel dukungan sosial dan stress kerja menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,075 dan *tolerance* 0,930. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi multikolinieritas atau tumpang tindih pada kedua variabel bebas tersebut, artinya tidak ada hubungan linier yang terjadi antara variabel bebas pada penelitian ini.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial, stress kerja dengan *work life balance*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi dukungan sosial, stress kerja dengan *work life balance* sebesar  $R = 0.717$  dengan  $p = 0.00$  ( $p < 0.01$ ). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sangat signifikan antara dukungan sosial, stress kerja dengan *work life balance*.

Hasil uji hipotesis minor yang pertama menunjukkan hasil korelasi *product moment* (*zero order*) antara variabel dukungan sosial dengan *work life balance* t diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,511$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta. Hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* positif, artinya jika dukungan sosial tinggi maka *work life balance* juga tinggi, sebaliknya jika dukungan sosial rendah maka *work life balance* juga rendah. Hasil korelasi antara stress kerja dengan *work life balance* diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,621$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta. Hubungan antara stress kerja dengan *work life balance* negatif, artinya jika stress kerja tinggi maka *work life balance* rendah, sebaliknya jika stress kerja rendah maka *work life balance* tinggi. Hasil uji hipotesis minor dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Minor

Variabel	R	p
Dukungan sosial * <i>work life balance</i>	0,511	0,00
Stress kerja * <i>work life balance</i>	-0,621	0,00

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta. Dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan *work life balance*, sedangkan stres kerja memiliki hubungan negatif dengan *work life balance*. Berdasarkan temuan tersebut, maka ketiga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Individu yang merasa bahwa orang-orang di sekitarnya cenderung bersedia memberikan berbagai bentuk dukungan yang dibutuhkan sewaktu-waktu dan faktor yang menimbulkan stres kerja berkurang maka akan memberi kesempatan untuk tetap optimal dalam menjalankan perannya di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Anandari dkk (2018) yang menunjukkan hasil bahwa *work life balance* dan dukungan sosial secara bersama berperan menurunkan tingkat stres kerja perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di Kabupaten Badung. Seseorang dengan dukungan sosial yang tinggi akan mampu mencapai tingkat *work life balance* yang tinggi juga. Hal tersebut terjadi

karena adanya peran dari lingkungan sekitar individu dengan menyediakan dukungan yang mereka butuhkan, sehingga menyebabkan tercapainya *work life balance* (Marcinkus, dkk., 2007).

Penelitian lain mengatakan juga bahwa dukungan sosial di tempat kerja yang meliputi *supervisor support*, *co-worker support*, *organizational support*, dan *family support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan yang bekerja di Bank Kantor Wilayah Surabaya (Fardianto & Muzakki, 2020). Variabel dukungan sosial ini telah diteliti dengan hasil seseorang yang menerima dukungan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan kemampuan orang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, sehingga dapat membantu dalam menghemat sumber daya mereka (Kosseck, dkk., 2011). Artinya, hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work life balance*, yang mana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu seperti dukungan berupa emosional, dukungan penghargaan baik dari keluarga maupun dari rekan kerja dan atasan, dukungan instrumental seperti bantuan dana dan dukungan informasi, saran yang diberikan dalam memecahkan suatu masalah dari individu maka *work life balance* pada individu tersebut juga akan tinggi dan berkualitas (Tantri, dkk., 2020).

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan *work life balance*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aoerora & Marpaung (2020) bahwa terdapat adanya hubungan negatif dengan kondisi erat dan signifikan antara stres kerja dengan *work life balance* pada karyawan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi Medan. Penelitian Nurendra & Saraswati (2016) juga didapatkan korelasi *work life balance* dengan stres kerja bersifat negatif. Stres kerja mempengaruhi karyawan untuk hidup bahagia terhadap kehidupan di keluarga dan pekerjaan. Karyawan yang mendapat tuntutan pekerjaan memungkinkan mengalami stres kerja sehingga dapat mempengaruhi sulitnya karyawan memperhatikan aspek kehidupan lainnya dengan kata lain tidak memperoleh *work life balance*. Sebaliknya ketika karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya tanpa ada stres kerja membuat karyawan mampu menyeimbangkan kehidupannya dengan lebih baik (Aoerora & Marpaung, 2020).

Stres kerja muncul karena adanya tekanan dari lingkungan yang menyebabkan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan (Robbin, 2015). Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Stresor di tempat kerja mengacu pada kondisi yang memiliki potensi untuk menghasilkan pengalaman seseorang sebagai situasi yang penuh tekanan. Tingkat dari pengalaman stres dan cara bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik individu, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian terhadap sumber stres, peristiwa dalam hidupnya, demografi sosial dan variabel lain dari pekerjaan (Nurendra & Saraswati, 2016).

Penelitian ini melakukan kategorisasi dan menemukan bahwa sebagian besar karyawan wanita RS Swasta Yogyakarta memiliki *work life balance* tinggi, artinya *work life balance* pada karyawan wanita yang berkeluarga di RS Swasta Yogyakarta dapat dikatakan baik. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor yang mendukung, dari segi beban kerja yang didapatkan karyawan tidak mendapatkan tugas yang berlebih dan cukup merata karena sudah ada tugas yang harus dikerjakan secara terperinci untuk masing-masing sub bidang. Budaya organisasi dapat mempengaruhi adanya *work life balance* seperti adanya dukungan sosial yang didapatkan dari lingkungan kerja yang tercermin dari persaudaraan kuat antar karyawan, hal tersebut bisa dilihat ketika karyawan sedang sakit tak jarang rekan kerja bersedia menggantikan *shift* dan ikut membantu tugas yang seharusnya dikerjakan. Tidak adanya kasta senioritas dan junioritas sehingga karyawan tidak merasakan tekanan.

Dukungan sosial yang diberikan keluarga juga berefek positif untuk produktivitas kerja, karyawan wanita yang mendapat dukungan secara penuh oleh suaminya akan lebih bersemangat

bekerja serta akan memunculkan perasaan positif di tempat kerja dan berdampak pada terpenuhinya keseimbangan antara pekerjaan dan rumah tangganya. Tingkat stres kerja juga dapat terminimalisir karena adanya evaluasi dan hiburan yang diadakan oleh pihak rumah sakit. Evaluasi dalam bentuk pertemuan rapat atau *briefing*, sedangkan hiburan didapatkan melalui *family gathering*. Melalui hasil wawancara singkat dengan enam orang karyawan Rumah Sakit Swasta Yogyakarta namun masih ada beberapa karyawan wanita berkeluarga mengaku terkadang merasa kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan, keluarga, pribadi maupun sosialnya. Merasa kurang optimal dalam menjalankan tugas karena seringkali konsentrasinya terganggu dengan kewajiban peran lain yang harus dijalankannya, dengan adanya hal tersebut karyawan tetap membutuhkan penguat untuk bisa mencapai *work life balance* yang baik, yaitu melalui adanya dukungan sosial dan pengurangan faktor yang memunculkan stres kerja untuk menjaga kestabilan *work life balance*.

Penelitian ini memiliki limitasi pada kondisi yang tidak memungkinkan peneliti mengawasi proses pengisian skala secara langsung sehingga ada kemungkinan partisipasi kurang bersungguh-sungguh dalam mengisi skala. Selain itu, penelitian ini hanya terbatas pada hubungan dukungan sosial dan stres kerja pada *work life balance*, masih banyak faktor-faktor lain yang mungkin berhubungan dengan *work life balance*. Penelitian ini berimplikasi pada dukungan sosial dan stres kerja yang diarahkan pada pengembangan individu karyawan wanita terutama dalam hal *work life balance*. Secara praktis, pemahaman mengenai dukungan sosial dan stres kerja dapat digunakan praktisi untuk membantu meningkatkan pengetahuan, pemahaman, serta kesadaran terkait nilai-nilai dan kebutuhan karyawan wanita dalam rangka meningkatkan *work life balance* sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

## Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa dukungan sosial dan stress kerja berhubungan dengan *work life balance* karyawan wanita yang sudah berkeluarga. Individu yang mendapatkan dukungan sosial yang positif serta dapat mengelola stress akan memiliki *work life balance* yang lebih baik. Hasil penelitian ini bermanfaat secara teoritis dalam memahami *work life balance* dan secara praktis dapat membantu organisasi dalam meningkatkan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga.

## Daftar Pustaka

- Agus. (2012). *Pemasaran Rumah Sakit. Manajemen Rumah Sakit.Net.*  
<https://manajemenrumahsakit.net/pemasaran-rumah-sakit/#>
- Aifha, S. N., & Suwarsi, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Work Life Balance di PT. Pos Indonesia ( Persero ) Bandung. *Prosiding Manajemen*, 4, 349–355.
- Alexandra, A., & Suprpti, N. W. S. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Persepsi Nilai Terhadap Kepuasan Untuk Meningkatkan Word of Mouth Party Planner. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1255.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p04>
- Anandari, M., Putri, A., & Rahayu, K. (2018). Peran work-life balance dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 000, 178–186.
- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan / karyawanati. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 4–5.

- Ferdianto.N.A. & Muzakki. (2020). Support At Work And Home As A Predictor Of Work Life Balance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2). 144-153.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Grady, Geraldine. McCarthy, M. Alma (2008) Work-Life Integration: Experiences of Mid-Career Professional Working Mothers. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 23 No. 5, 2008 pp. 599-622
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gunawan, G., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). *Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life*. 8(2).
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86–111.
- Novenia. D & Ratnaningsih. I.Z. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Work Family Balance pada Guru Wanita Di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal Empati*, 6(1), 97-103
- Nurendra, Annisaa Miranty, and Mega Putri Saraswati. Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas* 13(2) (2016): 84
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–
- Riggio, R. E., & Porter, L. W. (2013). *Introduction To Industrial / Organizational P Sychology Sixth Edition Consulting Editor*.
- Robbin, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sarafino, E., & Smith, T. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial interactions*.
- Seguh. F, Kolibu. F. & Kawatu. P.A.T (2019). Hubungan Shift kerja dan Stress Kerja dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal e-Biomedik (eBm)*. 7 (2) . 118-123
- Shivakumar, K. N. (2018). *Work Life Balance in the Health Care Sector Amity Journal of Healthcare Management Work Life Balance in the Health Care Sector Kirti Shivakumar & Veena Pujar*. April. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19413.73440>
- Tantri, R., Matulesy, A., Amanda, R., & Rini, P. (2020). Kebersyukuran , dukungan sosial dan work life balance pada asisten apoteker wanita. *Jurnal Fenomena*, 29(1), 19–26. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i1.3440>
- Troppmann, K., & Troppmann, C. (2012). Work-life balance and burnout. In *Success in Academic Surgery: Part 1*. [https://doi.org/10.1007/978-0-85729-313-8\\_14](https://doi.org/10.1007/978-0-85729-313-8_14)
- Wendy C.M, Karen S. Whelan-Berry, dan Judith R. Gordon (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2). 86-111.